

MARCHE DE L'ENTREPRISE :

-Tonnages et évolution en valeur sur le mois de septembre 2022 et cumuls par activité

Les ventes du mois de septembre 2022 pour la GMS France affichent un volume de +2,3% (+0,4% pour la marque FM), soit en cumul de +4,4% (+2,9% pour la marque FM).

-Situation et évolution des différents marchés GMS et RHD

CHARCUTERIE :

Les ventes du mois de septembre 2022 affichent un volume de -0,3% (-0,6% pour la marque FM), soit en cumul +2,2% (+3,0% pour la marque FM).

Le jambon de porc FM est à -6,5% et le jambon de volaille FM à -2,7%.

TRAITEUR PLATS CUISINES :

Les ventes du mois de septembre 2022 affichent un volume de +14,7% (+10,9% en cumul) et se décomposent ainsi :

- +8,7% à la marque FM (6,0% au cumul)
- +54,4% en MDD
- +40,6% autres (export et divers)

TRAITEUR MER :

Les ventes du mois de septembre 2022 affichent un volume de -5,8% (+0,2% en cumul) et se décomposent ainsi :

- -8,1% à la marque FM (-1,7% en cumul)
- -4,8% en MDD

MATIÈRES PREMIÈRES :

- Évolution des cours pour la Charcuterie et le Traiteur.

- Évolution des cours des emballages et matières premières.

- Impact de ces cours sur l'économie de l'entreprise

Les cours du porc restent très élevés, pas de détente sur la volaille.

Les hausses se poursuivent sur le carton, stabilité du coût du plastique.

L'ensemble de ces cours, ainsi que les prix de l'énergie, impactent toujours fortement les résultats économiques.

APPELS D'OFFRES :

- Point sur les différents appels d'offres en cours

Point appel d'offres jambon :

- Toujours en discussion avec U sur son appel d'offres jambon.

Autres appels d'offres en cours :

- Aldi PCI : en attente contre-offre tarifaire du client. 4 recettes en course
- Lidl PCI : bon retour client suite aux dégustations produits. Les hausses de tarifs à passer sont importantes.

Pas d'appel d'offres sur le traiteur de la mer, mais des demandes de hausses de tarifs sur les gammes actuelles.

La CGT reste attentive sur l'avancée de ces appels d'offres qui ne seront pas sans conséquences sur les organisations de travail et les effectifs au sein de l'UES.

RAPPORT FINANCIER 1^{ER} SEMESTRE 2022 :

- Nous vous demandons des détails sur les 19,177 millions d'euros provisionnés pour risques et charges pour contentieux fiscaux et autres litiges.

Ce montant correspond pour près de 15 M€ à l'amende de l'Autorité de la Concurrence, le solde concerne divers risques fiscaux, prud'homaux, litiges avec fournisseurs.

FM LS :

-Point sur les échanges entre FM SA et Mix Buffet au sujet du site de Plélan.

-Y a-t-il un projet de cession du site de Plélan à Mix Buffet ?

La direction est pessimiste sur l'avenir de Plélan : baisse des volumes, le fleuron de poulet et le haché de dinde se vendent mal. La direction dit rechercher des partenaires pour amener de l'activité sur le site de Plélan, d'où les échanges avec Mix Buffet.

Pour la CGT, ce discours de la direction était un leurre pour cacher ses réelles intentions sur l'avenir du site de Plélan. Face à ce manque de transparence, les salariés de Plélan, inquiets pour leur avenir se sont mis en grève, ce qui a poussé la direction à modifier sa communication et à officialiser son projet de cession du site de Plélan, lors du comité de groupe extra du 24 octobre dernier. Pour la CGT, le site de Plélan a toute sa place au sein du groupe Fleury Michon.

MONTIFAUT TRAITEUR :

-Nous vous demandons des explications sur le fait que des salariés de SAMSIK soient positionnés sur les postes d'opérateurs au ramassage.

La cible est de pouvoir assurer un nettoyage quotidien en gardant le même niveau de qualité sur un temps plus court, en intégrant le personnel de production, et de consacrer la deuxième partie de nuit à la production. Cette organisation doit permettre de répondre aux contraintes liées à l'élargissement des gammes qui ne permet plus aujourd'hui d'enchaîner 5x8 sur un même produit comme par le passé avec les productions de nuit. Dans l'expérimentation, les salariés SAMSIK passent quelques heures en opérateur en fin de nuit. Rien n'est décidé à date. Cela dépendra aussi des besoins ou non de produire la nuit.

CHANTONNAY CHARCUTERIE :

- Nous vous demandons de mettre les moyens nécessaires pour garantir la sécurité des travailleurs sur le parking provisoire qui va être mis à disposition pendant les travaux.

Pour la sécurité des travailleurs sur le parking provisoire, il est prévu :

- Elagage des haies et des branches d'arbre en périphérie.
- Raclage des végétaux au sol.
- Reprofilage et compactage du sol pour enterrer les pierres.
- Eclairage du parking par les candélabres existants.
- Eclairage du parking vélo et de l'accès piétons.
- Pose de rubalises pour marquer les voies de circulation des véhicules.
- En attente du retour de la mairie pour vérification de l'éclairage public sur la rue des rouliers entre le parking et l'usine.

La direction n'a pas pris en compte les salariés à mobilité réduite et ceux qui sont pompiers. La CGT a demandé à la direction de mettre tout en œuvre pour garantir la sécurité des travailleurs sur le parking, qui est isolé et éloigné du site.

MOUILLERON :

-Point sur l'avancée des travaux.

Les travaux continuent conformément au planning. Le carrelage est posé. La bâche est toujours installée dans l'attente de l'entrée du four prévue courant décembre.

LOGISTIQUE :

- Quel est le montant global des pénalités logistique depuis le début d'année ?

Le montant des pénalités est en cours de négociation avec les clients.

-Avez-vous des précisions sur la demande d'un moratoire sur les pénalités logistiques de la part du ministre de l'Industrie ?

A date, il n'y a pas d'avancées sur le sujet. Certaines enseignes ont pris l'initiative de mettre en place un moratoire sur les TPE mais Fleury Michon n'est pas concernée pour l'instant.

Les GMS appliquent régulièrement des pénalités à leurs fournisseurs lorsqu'ils ne sont pas livrés. Des dérives ont été constatées d'où l'intention du ministre de l'Industrie de proposer un moratoire sur les pénalités logistiques.

OMBRIERES :

- Où en est la réflexion sur les bornes de recharge pour les salariés ?

Le planning de mise en place des ombrières sur 5 sites (MTJ, LOG, CHTY, TLM et MLN) est défini avec EDF. La direction commence par le site de CHTY en fin d'année 2022 (S47). Les travaux s'enchaîneront successivement durant toute l'année 2023 sur les autres sites. Des solutions de parking temporaire sont à l'étude pour chacun des sites afin de pouvoir réaliser les travaux.

MUTATIONS :

- Point sur les mutations UES sur le dernier trimestre et à venir, par site ?

MLN accueille actuellement 6 salariés de TLM et un salarié de MTT.

A ce jour, il n'est pas envisagé de mutations supplémentaires sur le dernier trimestre 2022 et sur le premier trimestre 2023.

BDESE :

-Où en êtes-vous concernant la mise en conformité de la BDES ?

Conformément à l'évolution de la législation, les nouveaux éléments demandés pour la BDESE (partie environnementale) sont maintenant intégrés. Les élus CSE peuvent venir la consulter, et nous faire leurs éventuelles remarques.

La BDESE est une base de données économiques, sociales et environnementales obligatoire mise à disposition des élus CSE pour remplir leurs missions. Le cabinet d'expertise du CSE a pointé des manquements de la direction sur le sujet.

EFFECTIFS :

- Point sur les effectifs par site, intérimaires, CDI, CDD et saisonniers.

	CDI	CDD	Intérimaires
Fleury Michon SA	192 (+1)	6 (-1)	1 (=)
Chantonnay Charcuterie	243(+4)	25 (-8)	12 (-4)
Montifaut Jambon	438 (-7)	22 (-2)	11 (-4)
Aides Culinaires	138 (+1)	10 (-11)	4 (-5)
Mouilleron	365 (+4)	31 (-5)	10 (+9)
TLM	296 (+4)	36 (-30)	6 (-20)
Montifaut Traiteur	78 (-1)	2 (+2)	5 (-3)
Logistique	231 (-4)	7 (-6)	9 (-10)
Pouzauges Adm Cial	378 (+9)	34 (-3)	1 (-1)
Fleury Michon LS	2167 (+14)	167 (-54)	58(-46)
F M - UES Vendée	2359 (+14)	173(-53)	59 (-46)

Entre parenthèse, évolution par rapport au mois précédent

- La CGT demande que chaque départ CDI soit remplacé par un nouvel emploi CDI.

La Direction s'était engagée au printemps à réaliser une trentaine de CDI ouvriers. Depuis avril 2022, 45 CDI ouvriers ont été réalisés.

Au global de l'année, le compte n'y est toujours pas, au vu du nombre de départs, 20 emplois CDI ont été détruits par la direction depuis le 1^{er} janvier.

Au mois de septembre :

- Combien de salariés sont partis à la retraite dans le premier collège ? (Détail par mois).

- Combien de salariés sont partis à la retraite dans le deuxième collège ? (Détail par mois).

- Combien de salariés sont partis à la retraite dans le troisième collège ? (Détail par mois).

- Combien de salariés ont quitté l'entreprise à la suite d'une rupture conventionnelle dans le premier collège ? (Détail par mois).

- Combien de salariés ont quitté l'entreprise à la suite d'une rupture conventionnelle dans le deuxième collège ? (Détail par mois).

- Combien de salariés ont quitté l'entreprise à la suite d'une rupture conventionnelle dans le troisième collège ? (Détail par mois).

- Combien de salariés du premier collège ont démissionné ? (Détail par mois).
- Combien de salariés du deuxième collège ont démissionné ? (Détail par mois).
- Combien de salariés du troisième collège ont démissionné ? (Détail par mois).
- Combien de salariés du premier collège ont été licenciés ? Détail par motif de licenciement ? (Détail par mois).
- Combien de salariés du deuxième collège ont été licenciés ? Détail par motif de licenciement ? (Détail par mois).
- Combien de salariés du troisième collège ont été licenciés ? Détail par motif de licenciement ? (Détail par mois).

Vu le faible nombre de départs, afin de préserver la confidentialité des éléments, la direction fera le cumul des tableaux de septembre et octobre.

Il est clair que la direction ne souhaite pas répondre pour cacher le départ de la directrice de la communication. Elle utilise la confidentialité, qui n'a pas lieu d'être au CSE. D'ailleurs, ce refus de répondre est une entrave au fonctionnement du CSE !

-Taux de précarité par site et sur l'UES.

Au 25 septembre 2022, la moyenne des compteurs sur l'UES est de 11h22.

- Prévisions de recrutements sur les mois à venir.

Un besoin de 27 MOD pour 28 MOI a été identifié.

-Taux d'absentéisme par site.

Sur septembre, le taux d'absentéisme UES est de 7,79%

Le collègue ouvrier/employé est le plus impacté par l'absentéisme avec une moyenne de 11,13%. La dégradation des conditions de travail en est un facteur important. Il est urgent que la direction mette enfin les moyens nécessaires pour y remédier. Et cela doit passer par un accord ambitieux sur la qualité de vie au travail, dont la négo vient de démarrer.

- Nombre de CDI faits sur le mois. Détail par établissement et par CSP.

Il y a eu 25 CDI réalisés en septembre.

- Quels sont les sites qui rencontrent des difficultés de recrutement ? Détail par site des postes concernés ?

- Quels sont les postes non pourvus à date ? détail par site.

5 besoins pérennes en production : 1 fabricant à CHT CH, 2 fabricants à MLN et 2 CDL à MTJ.

- Point sur la cooptation. Détail par site.

1 nouvelle cooptation de faite en maintenance.

BONUS/MALUS ASSURANCE CHOMAGE :

-Quel est le taux de séparation pour l'entreprise, pour la période 1^{er} juillet 2021-30 juin 2022 ?

-Fleury Michon fait-elle partie des entreprises exclues de l'application bonus/malus ?

Fleury Michon LS est concerné par le dispositif « Bonus/Malus », mais pas Fleury Michon SA.

Les premiers éléments transmis par l'URSSAF en septembre étaient erronés : la direction demandait d'appliquer un taux de cotisation de 5,05% (malus).

Le taux calculé par Fleury Michon est de 116,75% et l'URSSAF a pris en compte notre calcul pour une application sur les salaires d'octobre via un taux de 3,33% (bonus). Ce bonus avait été anticipé et pris en compte dans les budgets 2022.

PRIME EXCEPTIONNELLE :

-Quel est le montant global versé aux salariés de l'UES Vendée ?

1.065 K€.

-Combien de salariés l'ont touché dans l'intégralité ?

907.

-Quel est le montant moyen versé ?

439€

-Combien de salariés ont été exclus du versement ?

Toutes les personnes ne répondant pas aux critères définis dans la DUE n'ont pas touché de prime. Au total, 2426 salariés de l'UES ont reçu une prime partage de la valeur.

La CGT a rappelé en séance, que la prime versée est loin de répondre aux augmentations de prix que les salariés subissent de plein fouet. Au vu de la prime versée, les 2,8% d'augmentation du début d'année auraient pu être bien supérieurs. Pour rappel, une prime est ponctuelle et seule une vraie augmentation de salaires pourra permettre aux salariés de vivre dignement de leur travail !

MAJO 40 % :

- Nous réitérons notre demande concernant l'application de la rétroactivité pour l'ensemble des salariés de l'UES concernés, sur les trois dernières années.

La direction refuse toujours de répondre sur le sujet

La CGT rappelle que l'application de la rétroactivité est un droit pour les salariés qui sont spoliés depuis plus de vingt ans sur le sujet.

-Nous vous demandons un retour détaillé des différentes affectations des salariés.

Chaque salarié peut consulter son organisation sur SMART RH et les managers peuvent être sollicités pour répondre aux questions des salariés.

La CGT se tient à la disposition des travailleurs qui souhaitent plus de précisions sur les heures qui leurs ont été affectées.

- Nous vous demandons des précisions sur les propos des différentes directions de site sur le fait que « des modifications pourront avoir lieu ».

Si un salarié change de poste ou d'organisation, son organisation de nuit déterminée pourra être modifiée.

-Pourquoi l'application de cette prime ne figure pas dans les règles d'entreprises ?
Ce n'est pas une prime mais une majoration des heures de nuit à 40%.

-Combien de salariés ont effectué des heures de travail de nuit exceptionnelles sur le mois de septembre ? Détail par service.

396 salariés ont effectué des heures de travail de nuit exceptionnelles sur le mois de septembre

Pour rappel, sans l'action menée par près de 80 salariés, accompagnés de la CGT, la direction continuerait à confisquer les majorations de nuit exceptionnelles aux salariés concernés.

-Sur quelle base sont positionnés les salariés travaillant en journée normale par rapport à l'application des majorations des heures de nuit exceptionnelles ?

Les salariés en journée normale sont affectés sur des horaires standard journée. En cas de travail sur des heures de nuit (21h-5h), elles seront majorées à 40%.

-Comment va s'appliquer cette majoration pour les salariés au forfait ?

Il n'y a pas majoration pour les salariés travaillant au forfait.

TRAVAILLEURS DE NUIT :

-De nombreux salariés de nuit se voient imposer régulièrement de travailler en journée (Ex : manager, nettoyeurs...). Leur prime de nuit est-elle maintenue ?

En dehors des formations, les primes de nuit ne sont pas maintenues en cas de retour ponctuel de jour.

La CGT a rappelé en séance, que ces retours ponctuels étaient à la demande de la direction pour les besoins des services. Dans ces conditions la prime doit être maintenue

ÉTAT DES COMPTEURS :

- Combien de salariés sont à +70h et - 40h sur leur compteur d'heures ? Détail par établissement et par CSP.

28 personnes ont un compteur inférieur à -40h.

8 personnes ont un compteur supérieur à +70h.

- Moyenne des compteurs par site.

-Suivi des compteurs collectifs mensuels. Quels sont les plans d'actions mis en place ? Détail par site.

- Combien de salariés ont fait plus de 6 semaines > à 42h ? Détail par site.

A fin septembre :

TLM :

1 salarié a fait 7 semaines

1 salarié a fait 8 semaines

1 salarié a fait 9 semaines

LOG : 1 salarié a fait 8 semaines

La CGT a alerté la direction que certains salariés avaient des compteurs à plus de 99 heures et notamment, à TLM. Les accords ne sont pas respectés et cela doit cesser.

DROIT DE GREVE :

-Est-ce la nouvelle politique managériale de demander aux salariés de l'entreprise de s'expliquer sur leur participation aux mouvements sociaux par la grève, qui pour rappel, est un droit constitutionnel ?

La direction dit respecter le droit de grève, qu'elle ne fera pas de rappel à ses managers.

LA CGT a rappelé en séance que le droit de grève est un droit constitutionnel et que, souvent, certains managers outre-passent leurs droits afin d'intimider les salariés individuellement. Cela constitue un délit passible d'une amende pénale !

CONTRAT DISTRIBUTION AUTOMATIQUE :

-Quelle est la position de la direction concernant l'appel d'offre ?

-Avis des élus CSE sur la dénonciation du contrat par le CSE.

La Direction valide la décision de faire un appel d'offre.

Les élus ne se sont pas prononcés sur la dénonciation du contrat.

Pour la CGT, il est urgent de revoir la prestation concernant les distributeurs automatiques, afin que les salariés puissent retrouver une offre qui réponde à leurs attentes.

ACCORD CET :

- Pouvez-vous nous rappeler la définition du « travail posté en équipe alternante » qui permet d'obtenir une majoration complémentaire en temps de 5% ?

Les équipes de production en 2x8 sur les sites sont considérées comme ayant un travail posté en équipe alternante, et donc bénéficient d'une prime d'équipe alternante.

SECURITE, SANTÉ, CONDITION DE TRAVAIL :

- Nous vous demandons le nombre d'accidents du travail tel que défini par l'article L 411-1 du code de la sécurité sociale sur le mois de septembre.

La direction n'a pas répondu à la question.

Pour rappel, la sécurité et les conditions de travail font parties des prérogatives du CSE. Ces sujets doivent y être débattus, d'autant plus que le CSE est la seule instance pour laquelle un PV est rédigé, à chaque réunion.

-Avez-vous eu des signalements de harcèlement moral ou sexuel, des propos ou comportements à connotation sexuelle depuis le dernier CSE. Et si oui, quelles suites ont été données ?

-Combien de déclarations d'accidents de travail ont été faites suites à ces signalements ?

Pas de signalement depuis le dernier CSE.

ASC :

- Point sur la fête de Noël.

La préparation suit son cours.

Les billets vont être mis en vente à compter de cette semaine.

- Nous demandons au bureau du CSE des explications sur le fait que ce soit le RS CDFT qui organise le calendrier prévisionnel 2023, ainsi que le budget du CSE ?

- Pourquoi les élus des autres OS ne sont-ils pas conviés ?

L'invitation envoyée à toutes les organisations syndicales depuis la boîte mail du RS CFDT était une erreur de liste de diffusion et les organisations syndicales en ont été averties aussitôt. Le RS CFDT n'a pas réalisé les budgets et calendrier prévisionnels, mais en tant que RS CFDT, il a en charge l'organisation de certains plannings de réunions internes CFDT.

- Date d'envoi des chèques Cadhoc ?

En semaine 44 ou 45